

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Arya Swastika Adhiguna

Rendy Setiyawan*)

Khalikussabir)**

Ahmad Subhan Mahardani*)**

Email : rendysetiyawan403@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the influence of job stress, job satisfaction, and work environment on employee productivity at PT. Arya Swastika Adhiguna. The background of this research is based on the importance of professional human resource management, particularly in the construction industry which is characterized by high-risk jobs. The research method employed is a quantitative approach using a saturated sampling technique, involving 30 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that simultaneously, job stress, job satisfaction, and work environment have a significant effect on employee productivity. Partially, job stress has a significant negative effect, while job satisfaction and work environment have a significant positive effect on productivity. The conclusion of this study suggests that managing job stress effectively, along with improving job satisfaction and a conducive work environment, can enhance employee productivity. Therefore, companies must pay attention to these three aspects in their human resource management strategies to achieve optimal performance. This research provides both theoretical and practical contributions to the development of human resource strategies in the construction sector

Keywords: Job Stress, Job Satisfaction, Work Environment, Employee Productivity

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Di tengah perkembangan industri dan persaingan yang semakin kompetitif, peningkatan produktivitas karyawan menjadi prioritas utama perusahaan, khususnya di sektor konstruksi yang identik dengan tekanan kerja tinggi dan dinamika lingkungan yang kompleks. Dalam konteks tersebut, produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan lingkungan seperti stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, serta kualitas hasil kerja karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi berpotensi meningkatkan loyalitas, semangat kerja, dan efisiensi. Di sisi lain, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung aktivitas kerja dapat menciptakan iklim kerja yang positif yang berdampak pada meningkatnya produktivitas. Ketiga faktor tersebut menjadi penting untuk diteliti guna memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan SDM, khususnya di sektor jasa konstruksi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Arya Swastika Adhiguna, sebagai salah satu perusahaan konstruksi yang berkembang di Kota Malang.

Landasan Teori

Grand Theory

Penelitian ini mengacu pada teori perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013) , yang menjelaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh tiga komponen utama: masukan, proses, dan keluaran. Masukan mencakup karakteristik individu (seperti nilai, kepribadian, dan kepemimpinan), kelompok (struktur dan peran), serta organisasi (budaya dan struktur). Proses mencakup persepsi, motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan, sedangkan keluaran merujuk pada hasil akhir seperti kinerja, kepuasan kerja, dan produktivitas.

Penelitian ini merujuk pada teori perilaku organisasi Robbins dan Judge (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja sebagai bagian dari proses organisasi berpengaruh terhadap keluaran berupa produktivitas karyawan.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan output optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Produktivitas menjadi indikator penting dalam menilai kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2021) produktivitas dapat diukur melalui tiga indikator utama: kemampuan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas meliputi pendidikan dan pelatihan, kesehatan, motivasi, kesempatan kerja, kemampuan manajerial, dan kebijakan pemerintah. Dalam konteks industri konstruksi, tantangan seperti beban kerja tinggi, stres kerja, kepuasan kerja yang rendah, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif, dapat berdampak negatif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan individu. Stres kerja dapat berasal dari berbagai faktor seperti tuntutan tugas, peran yang tidak jelas, konflik interpersonal, serta struktur dan kepemimpinan organisasi yang tidak efektif Robbins (2018). Menurut Priansa (2017), stres kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan motivasi, kinerja, hingga produktivitas karyawan. Dalam industri konstruksi, stres kerja menjadi isu serius karena karakteristik pekerjaan yang memiliki risiko tinggi, tekanan waktu, dan target proyek yang ketat. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi sumber stres dan merancang strategi yang tepat dalam mengelola stres guna menjaga kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang muncul sebagai hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti tugas, gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang promosi (Robbins, 2015) . Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta produktivitas karyawan, sementara ketidakpuasan kerja berpotensi menimbulkan penurunan kinerja, absensi, dan keinginan untuk resign. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi kondisi kerja, hubungan sosial di tempat kerja, penghargaan, dan keadilan organisasi (Sutrisno, 2021). Dalam sektor konstruksi yang penuh tekanan, menciptakan kepuasan kerja menjadi penting agar karyawan tetap bersemangat dan berkinerja optimal.

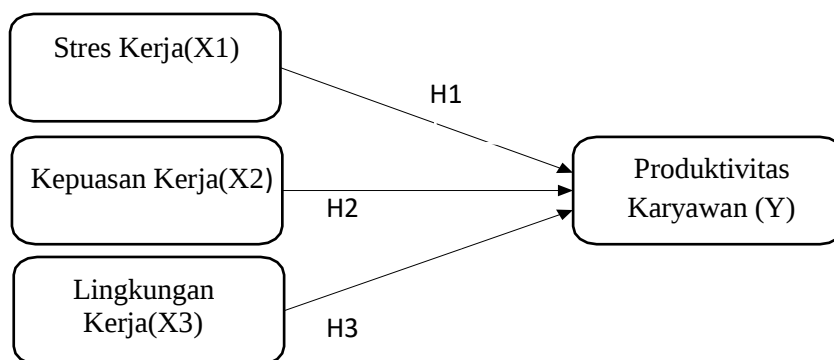
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup

faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan fasilitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan interpersonal, struktur organisasi, serta dukungan dari atasan (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Budiasa (2021) dalam jurnal (Salsabiila & Hidayati, 2023), lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang positif, hubungan harmonis antar karyawan, serta tersedianya perlengkapan kerja yang memadai, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif guna mendukung pencapaian kinerja karyawan secara optimal

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1: Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Temuan ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini ditujukan untuk karyawan PT. Arya Swastika Adhiguna. Penelitian ini diselenggarakan pada bulan November 2024 sampai Juni 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Arya Swastika Adhiguna, yang sekaligus dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlahnya relatif kecil, sesuai pendapat Sanusi (2014) dan Sugiyono (2019).

Sumber dan Metode Pengambilan Data

Salah satu sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer. Karyawan PT. Arya Swastika Adhiguna diberikan kuesioner menggunakan Google Form sebagai bagian dari metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini.

Metode Analisis Data

SPSS 26 adalah alat program yang digunakan untuk melakukan analisis data statistik. Tahapan dalam melakukan analisis data yaitu analisis statistik deskriptif, *Structural Equation Modeling (SEM)*, dan uji hipotesis.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Stres kerja (X1)	X1.1	0,659	0,361	Valid
	X1.2	0,803	0,361	Valid
	X1.3	0,700	0,361	Valid
	X1.4	0,777	0,361	Valid
	X1.5	0,609	0,361	Valid
Kepuasan kerja (X2)	X2.1	0,830	0,361	Valid
	X2.2	0,720	0,361	Valid
	X2.3	0,805	0,361	Valid
	X2.4	0,694	0,361	Valid
Lingkungan kerja (X3)	X3.1	0,840	0,361	Valid
	X3.2	0,859	0,361	Valid
	X3.3	0,771	0,361	Valid
Produktivitas karyawan (Y)	Y.1	0,853	0,361	Valid
	Y.2	0,880	0,361	Valid
	Y.3	0,844	0,361	Valid

Sumber : data primer diolah, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel X1, X2, X3, dan Y dalam penelitian ini valid, karena nilai r hitung untuk item pernyataan variabel tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres kerja (X1)	0,746	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	0,743	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,762	Reliabel
Produktivitas karyawan (Y)	0,989	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2025

Seluruh variabel penelitian ini dianggap reliabel, menurut uji reliabilitas yang telah dilakukan. Hasil nilai cronbach's alpha dapat diperoleh pada variabel stres kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas karyawan > dari 0,6.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa variabel bebas dan variabel terikat dalam suatu penelitian memiliki distribusi yang normal. Uji statistik Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan dalam tujuan ini, terdapat nilai signifikansi > dari 0,05, maka data dikatakan memiliki distribusi normal.

Tabel 3 : Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17903900
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.069
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Uji normalitas menunjukkan bahwa nilai p-value lebih besar dari tingkat signifikan, yaitu 0,200 > 0,05. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat distribusi normal dari data penelitian.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 : Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres kerja	0,854	1.172	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan kerja	0,845	1.183	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan kerja	0,981	1.020	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah 2025

Berdasarkan temuan mengenai uji tersebut, terdapat variabel stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) dengan nilai yang dimiliki VIF <10, uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel bebas pada data ini tidak menunjukkan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mencoba menganalisis ketidaksetaraan varian residual antara satu observasi dan observasi lainnya dalam model regresi. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas :

Tabel 5 : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Stres kerja	0,627	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan kerja	0,135	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0,234	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah, 2025

Pengujian heteroskedastisitas ini dilakukan dengan menggunakan metode uji Glejser, di mana nilai signifikansinya diperhatikan. Untuk variable stres kerja, kepuasan kerja ,dan lingkungan kerja , nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 atau 5% menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi masalah heteroskedastisitas dalam data.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel terikat, produktivitas karyawan (Y), terhadap variabel bebas, stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3).

Tabel 6 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.301	2.642		.492
	X1	-.281	.084	-.444	.002
	X2	.500	.108	.616	.000
	X3	.599	.128	.580	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y = 1,301 + 0,281X_1 + 0,500X_2 + 0,599X_3 + e$, yang menunjukkan bahwa stres kerja (X₁), kepuasan kerja (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y), di mana stres kerja berpengaruh positif namun tidak searah, sedangkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan searah, dengan konstanta 1,301 sebagai prediksi produktivitas saat ketiga variabel independen bernilai nol, dan e sebagai error yang mencerminkan pengaruh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Uji Simultan (Uji F)

Temuan ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh simultan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), pada hasil uji F.

Tabel 7 : Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square		Sig.
1	Regression	63.053	3	21.018	3.555	.000 ^b
	Residual	40.314	26	1.551		
	Total	103.367	29			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan(Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja(X3), Stres Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2)						

Sumber data: Data Primer diolah, 2025

Model regresi dinyatakan FIT jika nilai signifikansi < dari 0,05. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang mengindikasikan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas karyawan (Y).

Uji t (Uji Parsial)

Di bawah ini adalah hasil uji t yang didapatkan dalam temuan ini:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.301	2.642		.492	.627
	X1	-.281	.084	-.444	-3.348	.002
	X2	.500	.108	.616	4.624	.000
	X3	.599	.128	.580	4.688	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah 2025

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial, diperoleh bahwa variabel stres kerja (X1) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002, variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,000, dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,000 — yang semuanya lebih kecil dari 0,05 — sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Hasil temuan analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 9 :Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.565	1.24520
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Stres Kerja (X1),Kepuasan Kerja (X2)				

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R² pada penelitian ini sebesar 0,565 (56,5%), maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) menerangkan variasi variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 56,5% dan sisanya dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam penelitian ini sebesar 43,5%.

Implikasi

Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Arya Swastika Adhiguna. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada salah satu dari ketiga variabel bebas (X1, X2, X3) akan memengaruhi variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja. Menurut Tohardi (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental untuk terus mencari perbaikan. Hasil ini diperkuat oleh

penelitian Muhammad et al. (2022) dan Hasibuan dalam Busro (2018:340), yang menyatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh input seperti stres kerja, kepuasan, dan lingkungan kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Stres kerja (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas (Y). Semakin tinggi stres kerja, maka semakin rendah produktivitas. Hal ini sejalan dengan Robbins (2018) yang menyatakan bahwa stres muncul ketika tuntutan melebihi kemampuan individu. Penanganan stres penting dilakukan melalui manajemen beban kerja dan dukungan psikologis. Penelitian ini konsisten dengan temuan Lestari (2021), Widia Lestari (2020), Ballo & Laan (2020), dan Yuliana et al. (2022), namun berbeda dengan Lestari (2021) dan Basalamah et al. (2023) yang tidak menemukan pengaruh signifikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y). Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, semakin tinggi pula produktivitasnya. Robbins (2002:36) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaan, yang berdampak pada perilaku kerja, motivasi, dan loyalitas. Penelitian ini didukung oleh Lestari (2021), namun tidak sejalan dengan Safitri (2019), Widia Lestari (2020), Ballo & Laan (2020), Yuliana et al. (2022), serta Basalamah et al. (2023), yang menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y). Kondisi kerja yang aman, nyaman, serta relasi sosial yang baik, mendukung efektivitas kerja. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup alat, bahan, metode kerja, dan kondisi fisik serta sosial. Ahyari (2015) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja mencakup semua unsur di sekitar karyawan. Penelitian ini konsisten dengan temuan Ballo & Laan (2020), Lestari (2021), dan Basalamah et al. (2023), yang menekankan pentingnya lingkungan kerja dalam mendukung kinerja optimal.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya melibatkan 30 karyawan PT. Arya Swastika Adhiguna sebagai responden. Jumlah ini relatif kecil sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk perusahaan lain di sektor konstruksi secara luas.
2. Penelitian ini hanya fokus pada tiga variabel independen, yaitu stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Padahal, faktor lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi juga berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan.
3. Penelitian hanya dilakukan pada PT. Arya Swastika Adhiguna, maka hasil penelitian ini lebih mencerminkan kondisi perusahaan tersebut dan belum tentu dapat diimplementasikan pada

perusahaan lain yang memiliki karakteristik berbeda.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. PT. Arya Swastika Adhiguna disarankan untuk mengelola stres kerja melalui pengaturan beban kerja, meningkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan kompensasi dan peluang karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas jumlah sampel, melibatkan lebih banyak perusahaan, dan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja atau budaya organisasi agar hasil penelitian lebih lengkap
3. Pengumpulan data di untuk selanjutnya sebaiknya menggunakan metode tambahan seperti wawancara atau observasi langsung agar data yang diperoleh lebih akurat dan tidak hanya bergantung pada pendapat kuisioner karyawan saja.

Referensi

- Asih, W., & Widhiastuti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Budiasa, I. G. N. (2021). *Lingkungan kerja dan produktivitas*. Dalam Salsabiila, N., & Hidayati, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi* (Edisi 13). Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-9). Jakarta: Kencana.
- Tohardi, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Mandar Maju.

Rendy Setiyawan* Adalah Mahasiswa FEB unisma

Khalikussabir** Adalah Dosen tetap FEB Unisma

Ahmad Subhan Mahardani*** Adalah Dosen tetap FEB Unisma